

# Lerarentekorten houden aan

Juni 2022



## In het kort

Het belangrijkste thema vóór de corona-crisis in het onderwijs was het lerarentekort. Dit is nog steeds een actueel thema. De lerarentekorten houden ook de komende jaren aan, zowel in het voortgezet als primair onderwijs. In het voortgezet onderwijs verschilt de situatie met name per vak. In het primair onderwijs zijn er regionale verschillen.

### 1. Voortgezet onderwijs

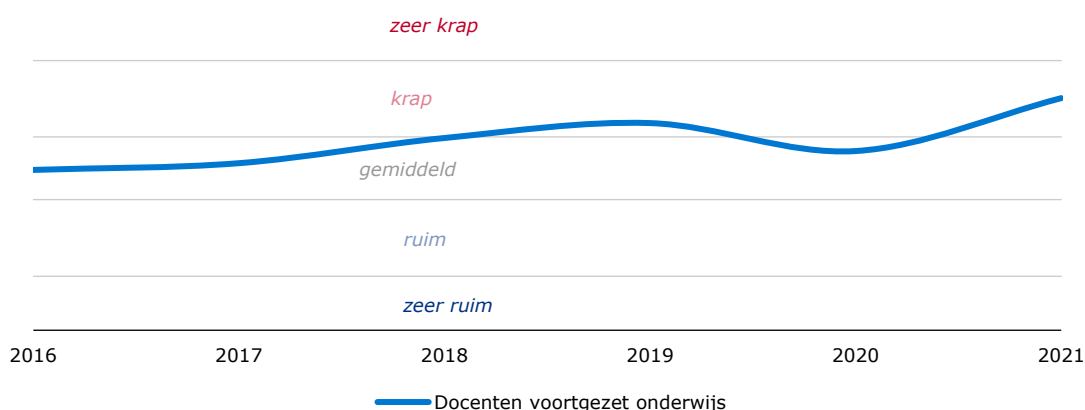
Een goede indicatie voor het actuele lerarentekort is de spanningsindicator. De spanningsindicator is de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal personen met een werkloosheidsuitkering van 6 maanden of korter. Deze zijn direct inzetbaar op de arbeidsmarkt. In een krappe arbeidsmarkt zijn er veel vacatures en weinig kortdurend werklozen; voor werkgevers is het dan moeilijk om personeel te vinden. In een ruime arbeidsmarkt is de situatie omgekeerd: er zijn weinig vacatures en juist veel kortdurend werklozen. Voor werkzoekenden is het dan moeilijk om werk te vinden.

De spanningsindicator voor docenten in het voortgezet onderwijs (algemene vakken) is de afgelopen jaren gestegen. In 2016 was er nog een gemiddelde spanning voor alle docenten in het voortgezet onderwijs; in 2019 was er een krappe arbeidsmarkt. In 2020 nam de spanning weer iets af, waarschijnlijk als gevolg van de coronapandemie. In 2021 neemt de spanning weer toe tot een krappe arbeidsmarkt voor docenten voortgezet onderwijs.

In 2020 was het aantal vacatures in het onderwijs, maar ook in alle andere sectoren, met name in het 2<sup>e</sup> kwartaal erg laag. Normaal gesproken ontstaan er in het onderwijs veel vacatures juist in het 2<sup>e</sup> kwartaal. Scholen starten dan de werving voor het nieuwe schooljaar. Het gaat vaak niet alleen om uitbreiding van het team, maar ook om vervanging, bijvoorbeeld van docenten die met pensioen gaan of op een andere school aan de slag willen gaan. In het voorjaar van 2020, net na de uitbraak van de coronapandemie, sloten de scholen en gingen ze over op online- en afstandsonderwijs. Waarschijnlijk hebben veel docenten op dat moment geen stappen gezet om te solliciteren naar een functie op een andere school. Hierdoor ontstonden ook minder vacatures en nam de spanning op de arbeidsmarkt iets af.

### Ontwikkeling spanningsindicator docenten voortgezet onderwijs algemene vakken

2016-2021



Bron: UUV

Er zijn verschillen tussen de diverse algemene vakken. Voor docenten exacte vakken (wis-, natuur- en scheikunde) en talen (met name klassieke talen, Nederlands, Duits en Frans) wijst de spanningsindicator al langere tijd op een krappe of zelfs zeer krappe arbeidsmarkt. Inmiddels is er ook een krappe arbeidsmarkt voor docenten economische vakken. Alleen voor de docenten kunst en cultuurvakken is er nog geen krappe arbeidsmarkt.

Voor docenten lichamelijke opvoeding is de spanning snel toegenomen tot een krappe markt. Deze docenten lichamelijke opvoeding kunnen zowel in het primair als voortgezet onderwijs werken. Scholen geven aan dat er een continue vraag is naar docenten lichamelijke opvoeding. Het is immers een beroep met een fysieke component. Voor deze docenten kan het bijvoorbeeld soms moeilijk zijn om dit beroep uit te blijven oefenen tot de pensioengerechtigde leeftijd. Een tweede oorzaak voor de toegenomen vraag kan zijn de inzet van middelen voor verlaging van de werkdruk en van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Dit geldt dan voor het primair onderwijs. Scholen kunnen er bijvoorbeeld voor kiezen om meer vakleerkrachten aan te nemen (zoals docenten lichamelijke opvoeding), waardoor op dat moment de leerkrachten basisonderwijs tijd hebben voor andere taken. UWV heeft daarom de volgende beroepen als kansrijk benoemd.<sup>1</sup>

## Kansrijke beroepen docenten voortgezet onderwijs

[Docenten vo/mbo talen \(Nederlands, klassieke talen, Duits, Frans, Engels\)](#)

[Docenten vo/mbo exacte vakken \(wiskunde, natuurkunde scheikunde, biologie, ict/informatica\)](#)

[Docenten vo/mbo economie](#)

[Docenten lichamelijke opvoeding](#)

Bron: UWV

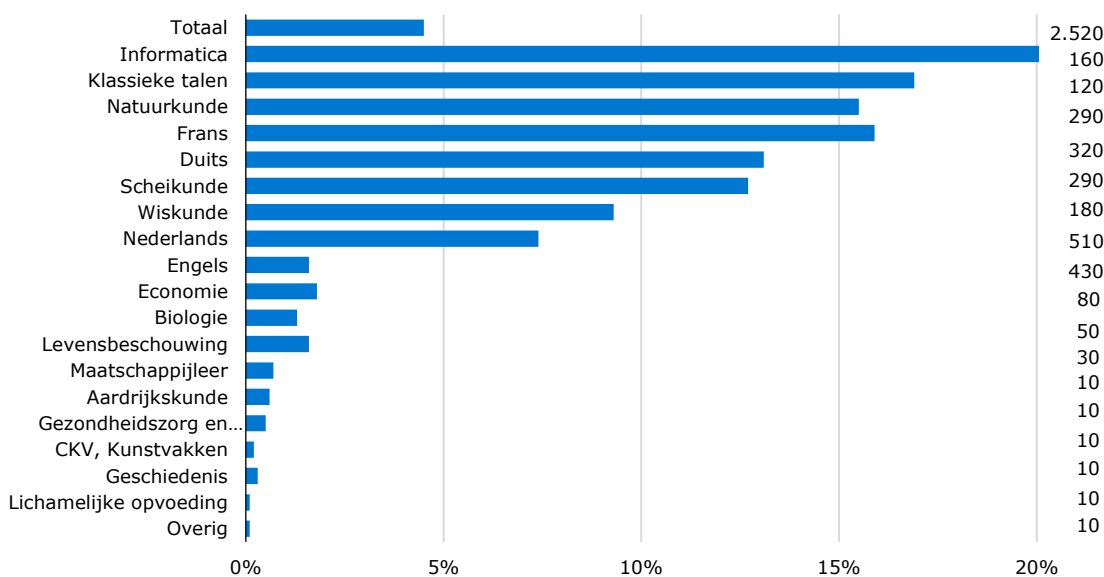
## Verwachtingen voortgezet onderwijs

De komende jaren blijven tekorten in het voortgezet onderwijs bestaan. De instroom in hbo-lerarenopleidingen (waarmee een tweedegraad bevoegdheid behaald kan worden) is de afgelopen jaren iets gedaald, maar het laatste jaar weer iets gestegen. Vooral de tekortvakken wiskunde en Nederlands hebben te maken met een dalende instroom in de lerarenopleiding. Ook voor economie en Frans daalt de instroom in de lerarenopleiding.

Onderzoeksbureau Centerdata maakt ieder jaar een prognose van onderwijspersoneel in het voortgezet onderwijs. In 2026 wordt, gemiddeld voor alle vakken, een tekort verwacht van 4,5% (ruim 2.500 fte). De regio's in de Randstad krijgen te maken met de grootste tekorten. Dit komt omdat hier het aantal leerlingen nog zal stijgen, terwijl in andere regio's het aantal leerlingen naar verwachting zal afnemen.

De verschillen per vak springen meer in het oog. Hoewel informatica in lesuren gezien een relatief klein vak is, worden voor dit vak in 2026 procentueel (ten opzichte van het aantal fte per vak in 2021) de grootste tekorten verwacht (50%). Ook bij klassieke talen, natuurkunde, Frans, Duits en scheikunde zijn de tekorten met meer dan 10% groot. Aan de rechterkant van de grafiek is het tekort voor 2026 in fte weergegeven. In fte, dus absolute aantallen, worden de grootste tekorten in 2026 verwacht bij wiskunde en Nederlands.

## Verwacht tekort docenten voortgezet onderwijs als percentage van de werkgelegenheid en in fte 2026



Bron: Centerdata, De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2021-2031 (bewerking door UWV).

Nb: de tekorten voor informatica lopen op tot 50%, ver buiten de figuur. Omwille van de leesbaarheid loopt de figuur tot 20%.

<sup>1</sup> Zie: <https://www.werk.nl/arbeidsmarkt/informatie/kansen-arbeidsmarkt/kansrijke-beroepen>

Daarnaast is onderzocht in welke vakken nu vaak onbevoegd lessen worden gegeven. Dit kan namelijk een indicatie zijn dat er nu al een tekort is aan docenten voor deze vakken. Bij het merendeel van de onbevoegd gegeven lessen worden lessen wel gegeven door iemand met een lesbevoegdheid, maar dan voor een ander vak of in een andere graad. Gecombineerd met de prognose ontstaat hiermee het volgende beeld:

- **Permanente tekortvakken** zijn **exacte vakken** zoals wiskunde, natuurkunde, scheikunde en informatica;
- Ook voor **docenten talen** zijn er **permanente tekorten**. Het gaat hier om Nederlands, klassieke talen, Frans en Duits;
- Daarnaast zijn er vakken met een **afnemend tekort**: Engels, economie, biologie, aardrijkskunde en maatschappijleer;
- Vakken met een **permanent laag tekort zijn** geschiedenis, levensbeschouwing, CKV & kunst en lichamelijke opvoeding.

Bron: Centerdata, De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2021-2031.

Kortom, ook tot 2026 blijven de tekorten voor verschillende vakken aanhouden. De kansen op werk voor met name docenten exacte vakken en talen blijven goed. Dat de baankansen goed zijn blijkt ook uit ander onderzoek van UWV waarin is gekeken naar de arbeidsmarktpositie van afgestudeerde hbo'ers en wo'ers. In de top 10 van hbo-opleidingen<sup>2</sup> met een (zeer) goede startpositie zijn acht tweedegraads lerarenopleidingen te vinden. Het gaat dan om lerarenopleidingen voor:

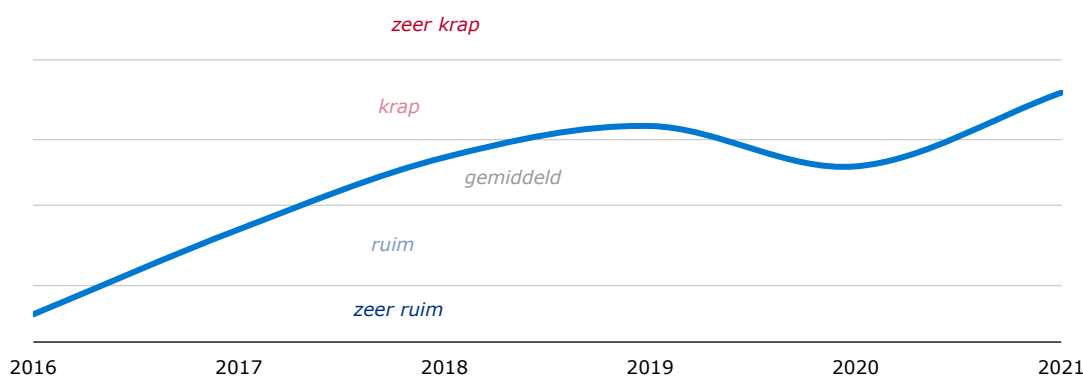
- Natuur- en scheikunde
- Techniek
- Wiskunde
- Nederlands
- Economie
- Duits, Frans en Spaans
- Engels
- Biologie

Bij de 10 beste startpositie wo-opleidingen staan de universitaire lerarenopleidingen exacte vakken en talen in de top 10.<sup>3</sup> Hierbij valt nog wel op te merken dat bij deze lerarenopleidingen de gemiddelde leeftijd van de afgestudeerden vijf jaar hoger en de duale variant meer in trek is. Studenten van deze opleiding hebben dus al vaker een baan bij het volgen van de studie en dit is een (gedeeltelijke) verklaring voor de zeer goede arbeidsmarktpositie. Maar ook na correctie voor leeftijd en opleidingsvorm doen de lerarenopleidingen het nog steeds zeer goed op de arbeidsmarkt in vergelijking met andere hbo- en universitaire opleidingen. Het inkomen behoort nog steeds tot de top en de duur tot het vinden van een substantiële baan is zeer gering.

## 2. Primair onderwijs

De afgelopen jaren is de arbeidsmarkt voor leerkrachten primair onderwijs (basis- én speciaal onderwijs) omgeslagen. In 2016 waren er nog overschotten aan leerkrachten basisonderwijs: er waren meer kortdurend werklozen dan vacatures en er was dan ook een zeer ruime arbeidsmarkt.

### Ontwikkeling spanningsindicator leerkrachten primair onderwijs 2016-2021



Bron: UWV

De spanning op de arbeidsmarkt is sindsdien sterk toegenomen, nog sterker dan bij de docenten voortgezet onderwijs. Dit resulteerde in 2019 in een krappe arbeidsmarkt. In 2020 nam, net als bij de docenten in het voortgezet onderwijs, de spanning weer iets af tot gemiddeld, vooral doordat er minder vacatures waren. Met name in het 2<sup>e</sup> kwartaal, als

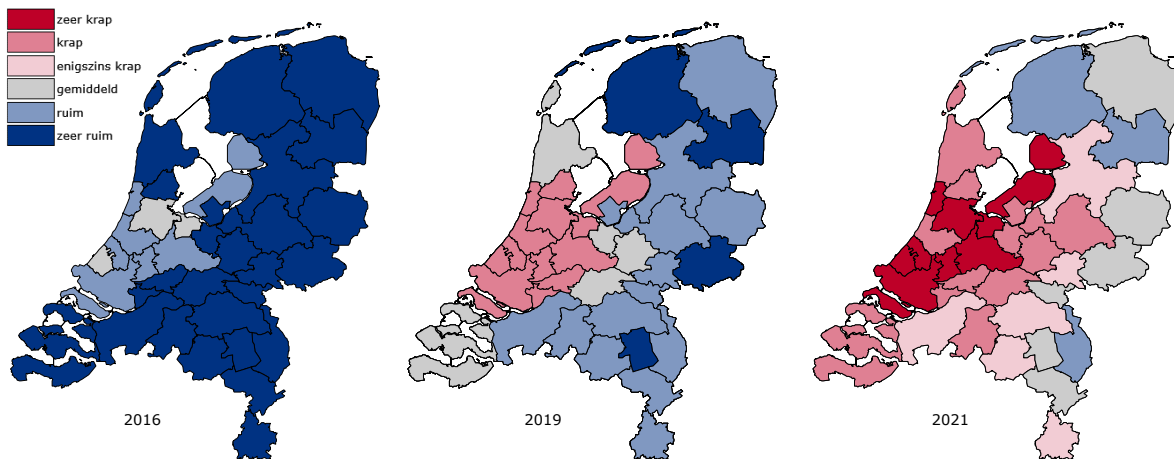
<sup>2</sup> <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-arbeidsmarkt/arbeidsmarktpositie-van-hbo-ers-vergeleken>

<sup>3</sup> <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-arbeidsmarkt/arbeidsmarktpositie-van-academici-vergeleken>

scholen beginnen met de werving van personeel voor het nieuwe schooljaar stonden minder vacatures open. In 2021 zijn er weer meer vacatures ontstaan en is er weer een krappe arbeidsmarkt. De meer vacatures kunnen zijn ontstaan vanuit een inhaaleffect én door de inzet van het Nationaal Programma Onderwijs om onderwijsachterstanden door corona te beperken.

De spanning op de arbeidsmarkt voor leerkrachten primair onderwijs is regionaal sterk verschillend. In 2016 is te zien dat in de Randstad ook toen al regio's waren waar de spanningsindicator ruim of gemiddeld was, waar dat in de rest van Nederland zeer ruim is. Vanaf 2017 zijn er al enkele regio's in de Randstad met een krappe arbeidsmarkt. In 2019 hebben alle regio's in de Randstad een krappe arbeidsmarkt. De krapte breidt zich langzaam uit. In 2021 is het beroep leerkracht basisonderwijs in 25 regio's op de lijst kansrijke beroepen opgenomen.<sup>4</sup> In de rechterkaart van 2021 zijn deze lichtroze, donkerroze of rood gekleurd. De spanning is nog wel altijd het grootst in de Randstad.

### Spanningsindicator leerkrachten primair onderwijs naar arbeidsmarktregio 2016, 2019 en 2021



Bron: UWV

### Verwachtingen primair onderwijs

Normaal gesproken brengt Centerdata, net als voor het voortgezet onderwijs, ook ieder jaar een prognose uit van de arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel in het primair onderwijs, per regio. In de laatste rapportage van Centerdata zijn echter geen regionale gegevens beschikbaar. Naar verwachting komen deze in de loop van 2022 beschikbaar.

Landelijk lijkt er momenteel een lerarentekort van 9% te zijn: 9% van de werkgelegenheid kan dus niet worden ingevuld. Omgerekend is dit ruim 9.000 fte (voltijdsbanen). Voor directeurs en schoolleiders is het tekort procentueel nog wat hoger: bijna 13% van de werkgelegenheid kan niet worden ingevuld. Het gaat dan om ongeveer 1.100 fte. Verder is van belang:

- De 5 grote steden (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) hebben duidelijk een hoger lerarentekort dan de rest van Nederland. In deze G5 is het totale tekort ruim 14% tegenover 8% in de rest van Nederland. De vorige regionale prognoses lieten dit ook duidelijk zien: de verwachte tekorten zijn hoger in de grote steden en regio's in de Randstad dan in de rest van Nederland.
- Er is geen arbeidsmarktregio in Nederland waar geen enkele school te maken heeft met een lerarentekort;
- In de 5 grote steden heeft slechts 11% van de scholen géén lerarentekort. Buiten de G5 is dat 41% van de scholen.
- Het speciaal basisonderwijs (sbo) en (voortgezet) speciaal onderwijs ((v)so) hebben gemiddeld hogere tekorten dan het basisonderwijs;
- Buiten de 5 grote steden is het tekort aan directeurs en schoolleiders procentueel hoger dan die van leerkrachten. In de G5 liggen deze percentages dicht bij elkaar;
- Hoe groter de complexiteit van de leerlingen van een school, hoe hoger ook het tekort aan leraren op deze school.

Bron: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2021), Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2021.

De startpositie van de pabo-opleiding (leerkracht basisonderwijs) was in 2020 wel verbeterd ten opzichte van een eerder onderzoek. Dit had te maken met een stijging van de cao-lonen in het primair onderwijs in 2018.<sup>5</sup> Inmiddels is duidelijk geworden dat de loonkloof tussen het primair en voortgezet onderwijs verdwijnt.<sup>6</sup> Hierdoor zou de startpositie van de pabo-opleiding nog verder kunnen verbeteren in toekomstig onderzoek.

<sup>4</sup> <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-arbeidsmarkt/regionale-kansrijke-beroepen>

<sup>5</sup> <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-arbeidsmarkt/arbeidsmarktpositie-van-hbo-ers-vergeleken>

<sup>6</sup> <https://www.poraad.nl/werkgeverschap/akkoord-over-dichten-loonkloof-voor-primair-onderwijs>

### 3. Wat wordt er zoal ondernomen tegen het lerarentekort?

#### Quick wins lastig te realiseren

Scholen in het onderwijs hebben steeds vaker te maken met wervingsproblemen, deels voor reguliere formatie, deels voor invalkrachten. *Snelle oplossingen* zijn echter niet vaak voorhanden:

- De **functie-eisen** kunnen niet zomaar worden aangepast, een **bevoegdheid** is verplicht. Het is immers belangrijk dat de kwaliteit van het onderwijs er niet op achteruit gaat.
- **Intensiever werven** (inzet van uitzendbureaus etc.) levert niet altijd een gewenst resultaat op en kan ertoe leiden dat scholen elkaar beconcurreren.
- Aan personeel kan gevraagd worden of zij **meer uren** willen werken. Zeker in het primair onderwijs wordt veel in deeltijd gewerkt, maar niet iedereen kan of wil meer uren werken. Aandacht voor kwaliteit en behoud van leraren is hierbij wel van belang.

UWV heeft in 2021 een publicatie uitgebracht waarin 27 oplossingen voor het aanpakken van personeelstekorten worden genoemd.<sup>7</sup> Dit document toont per strategie een aantal concrete oplossingen.

#### Oplossingen vergen investering voor langere termijn: 3 strategieën

##### Nieuw talent aanboren



De eerste is 'nieuw talent aanboren'. Dat wordt in het Onderwijs volop gedaan met het aantrekken van **zij-instroom**. Scholen kunnen een beroep doen op de subsidieregeling zij-instroom van het ministerie van OCW. Het aantal subsidieaanvragen is sinds 2018 fors gestegen. Ook **gepensioneerde docenten** worden teruggevraagd, maar dit is een tijdelijke oplossing. Verder valt op dat hybride docenten (docenten die daarnaast nog een andere baan hebben) vaker ingezet worden, met name in het beroepsonderwijs.

##### Anders organiseren



In de strategie van 'anders organiseren' gaat het bijvoorbeeld om de aanpak van **administratieve belasting**. Ook het mogelijk maken van meer uren werken valt hieronder. En mogelijk kunnen sommige **taken** anders georganiseerd worden. Denk bijvoorbeeld aan het organiseren van diverse activiteiten. Wellicht vindt de ene leraar dit heel leuk, maar de andere niet, of kan ondersteunend personeel hier een grotere rol in spelen.

##### Boeien en binden



Niet alleen het aantrekken van personeel is belangrijk, maar vooral het **behoud** van personeel. Dit kan door een aantrekkelijke werkgever te zijn en te investeren in wat werknemers belangrijk vinden. Zoals **ontwikkeling** en uitdaging, en aandacht voor de **werkdruk**. Uit de Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden blijkt dat het onderwijs onder andere hoog scoort op 'voel me emotioneel uitgeput door het werk' en burn-outklachten. Ook geeft bijna de helft van respondenten uit het Onderwijs aan dat er Arbo-maatregelen nodig zijn t.a.v. werkdruk en werkstress, omdat al genomen maatregelen onvoldoende zijn of er nog geen maatregelen genomen zijn.<sup>8</sup> Ook is het van belang dat er aandacht is voor de positie van de beginnende leraar: 20% van de beginnende docenten in het voortgezet onderwijs is binnen één jaar het voortgezet onderwijs weer verlaten. Ze blijven vaker behouden als er wordt ingezet op meer begeleiding voor professionele ontwikkeling, schoolorganisatie, werkdruk en begeleiding in de klas.<sup>9</sup>

Daarbij is niet één oplossing zaligmakend: wat voor de ene sector aantrekkelijk en mogelijk is, hoeft dat voor de andere sector niet te zijn. Naarmate de personeelstekorten groter zijn, zal het ook noodzakelijk worden om meerdere oplossingen tegelijkertijd toe te passen. Ook het ministerie van OCW zet in op het aanpakken van lerarentekorten. Zo zijn er diverse subsidieregelingen voor de regionale aanpak lerarentekort, de subsidieregeling zij-instroom en een subsidieregeling voor onderwijsassistenten die hun onderwijsbevoegdheid willen halen om als zelfstandig leraar aan de slag te kunnen.<sup>10</sup> Daarnaast stelt het ministerie van OCW ook geld beschikbaar voor het primair en voortgezet onderwijs om de werkdruk te verminderen. Schoolteams mogen zelf beslissen hoe dit geld ingezet wordt.<sup>11</sup>

<sup>7</sup> <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/werving-behoud/27-oplossingen-personeelstekorten>

<sup>8</sup> <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2021-resultaten-in-vogelvlucht/>

<sup>9</sup> <https://www.voion.nl/media/1875/arbeidsmarktanalysevo2017def.pdf>

<sup>10</sup> <https://www.aanpaklerarentekort.nl/>

<sup>11</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/werkdruk-leraren-basisonderwijs-verminderen>

### Herintrederscursus leerkrachten basisonderwijs met Pabo-diploma in Friesland

Ook in Friesland is er een tekort aan basisschool leerkrachten. Tegelijk zijn er werkzoekenden die ooit (soms zelfs 30 jaar geleden) een Pabo-diploma hebben gehaald, maar nooit of al lange tijd niet in het vakgebied hebben gewerkt. Het vak blijft lonken en vaak is een periode van werkloosheid een moment waarin de oorspronkelijke liefde voor het vak weer bovenkomt. Zeker nu het beroep van de leerkracht basisonderwijs als kansrijk beroep is aangemerkt. Belangrijke vragen die werkzoekenden zichzelf stellen is "kan ik dit nog wel" of "wat is er allemaal veranderd".

De herintrederscursus neemt deze onzekerheden weg door alle aspecten te behandelen die belangrijk zijn in het huidige basisonderwijs. Gecombineerd met een stage, blijkt dit een goede basis om weer met vertrouwen voor de klas te staan. Samen met Onderwijsbureau Semko in Joure start UWV in oktober voor de vijfde keer een nieuwe klas. Uit de voorgaande trajecten blijkt dat 75% van de deelnemers terugkeert in het onderwijs. Soms als leerkracht op een vaste groep, soms als invalkracht met minder verantwoordelijkheden. Dat is afhankelijk van de eigen voorkeur en ambitie van de kandidaat. Het traject duurt 4 maanden en bestaat uit theorie gecombineerd met een stageplek waardoor het geleerde meteen in de praktijk wordt gebracht. De kosten van de herintrederscursus worden vanuit het scholingsbudget vergoed door UWV en Semko biedt aansluitend een baanintentie. Het traject wordt met behoud van uitkering gevolgd.

### Zij-instroomtraject docent basisonderwijs in Zwolle

Zij-instroomtrajecten voor het onderwijs kennen vaak veel haken en ogen vanwege een lange duur, financiering en niet altijd een baangarantie. Vanwege het maatschappelijk belang wil UWV wel graag de mogelijkheid bieden aan werkzoekenden om een overstap naar een loopbaan in het onderwijs te maken.

WSP Regio Zwolle is begonnen met de werving van kandidaten voor schoolbestuur Catent, dat katholiek basisonderwijs in de regio Zwolle aanbiedt. Een van de voorwaarden is dat kandidaten voordat ze solliciteren al 2 dagen hebben meegelopen op een Catent-school en hun ervaringen delen in hun sollicitatiebrief. Kandidaten krijgen een geschiktheidsonderzoek wat bestaat uit het geven van een proefles, het maken van een portfolio en een rekentoets. Is dit behaald dan kan de kandidaat starten met het zij-instroomtraject. Dat bestaat uit een volledig gefinancierd traject waarbij kandidaten vanaf de eerste dag (na een lange selectieduur) 2 à 3 dagen voor de klas staan, 1 dag zelf lessen volgen aan de pabo en daarnaast zelf thuis studeren.

## Colofon

### Uitgave

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

### Inlichtingen

[Suzanne.ijzerman@uwv.nl](mailto:Suzanne.ijzerman@uwv.nl)

### Auteur

Suzanne IJzerman

Volg ons



## Disclaimer

Alles in deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2022